

РОЛЬ УМОВ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ ЗМІНИ СИТУАЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ

Проаналізовано вплив умов праці щодо покращення функціонування підприємств у сучасних умовах. Досліджено проблему неналежних умов праці у промисловості та їх зв'язок із загальними тенденціями на ринку праці

Постановка проблеми. Для виходу економіки країни на якісно новий рівень функціонування необхідно побудувати таку модель відносин на ринку праці, яка б позитивно впливала на досягнення економічних результатів підприємствами, сприяла забезпеченню гідного рівня життя населення та його трудової самореалізації. Умови праці першочергово впливають на фізичний та психологічний стан працівників. Наявність нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві викликає суттєві економічні втрати не тільки кожного окремого підприємства, а й держави в цілому. Незадовільні умови праці чинять негативний вплив на її продуктивність, ефективність виробництва, що призводить до зниження рівня прибутковості та зниження валового внутрішнього продукту країни. Саме тому для покращення реалізації трудового потенціалу працівників і досягнення підвищення рівня їх продуктивності на підприємствах варто приділяти увагу регулюванню умов праці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дана проблема вивчалася та досліджувалася у працях вітчизняних вчених: Т.О. Дідковської, П.О. Ізюти, В.А. Василенко, Т.І. Ткаченко, М.Х. Корецького, А.О. Дігтяр, О.І. Дацій, Д.П. Богині, О.А. Грішнєвої, В.М. Данюка, В.М. Петюха, С.О. Цимбалюка та інших.

Мета дослідження. Визначення впливу умов праці на продуктивність та результативність функціонування підприємств. З'ясування доцільності регулювання умов праці як одного з напрямків покращення ситуації на ринку праці.

Викладення основного матеріалу. Умови праці – це сукупність взаємозв'язаних виробничих, санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних і соціальних факторів, які визначають стан виробничого середовища та впливають на здоров'я і працездатність людини [1, с. 18]. До факторів впливу на працездатність належать [2]:

- тривалість робочого часу;
- організація праці;
- умови праці;
- оплата праці.

Кількісна і якісна оцінка сукупної дії всіх чинників виробничого середовища на працездатність, здоров'я і життєдіяльність людини знаходить вираз в показнику тяжкості праці. Це поняття застосовне як до фізичного, так і до розумової праці. Під впливом умов праці формуються три основні функціональні стани організму: нормальне, прикордонне (між нормою і патологією) і патологічне. Кожний стан має власні відмітні ознаки, і від того, в якому з них знаходиться організм людини, залежать результати його трудової діяльності і здоров'я.

Виділяють наступні групи елементів умов праці, які визначаються безпосередньо на робочих місцях [1, с. 25]:

1) санітарно-гігієнічні – характеризують виробниче середовище під впливом предметів та засобів праці, а також технологічних процесів (промисловий шум, вібрація, токсичні речовини, промисловий пил, температура повітря й ін.). Всі вони кількісно оцінюються за допомогою методів санітарно-гігієнічних досліджень і нормуються шляхом установлення стандартів, санітарних норм і вимог;

2) психофізіологічні – формуються змістом праці та її організацією (фізичне навантаження, пов'язане з динамічною і статистичною роботою; нервово-психічне навантаження у вигляді зору – точність роботи; нервово-емоційна напруга та інтелектуальне навантаження – обсяг інформації, що переробляється, число виробничо важливих об'єктів

одночасного спостереження; монотонність трудового процесу – темп праці; різноманітність тощо. Елементи цієї групи, за винятком фізичних зусиль і монотонності, не мають затверджених нормативів;

3) естетичні фактори сприяють формуванню позитивних емоцій у працівника (художньо-конструкторські якості робочого місця, інструмента тощо).

Необхідно розглянути дію на організм працівників основних з них [3, с. 272–276].

Фізіологами встановлено, що температура 22°C є тією межею, за якою починається прогресивне зниження працездатності. Теплова рівновага працівника залежить також від вологості повітря, тобто вмісту у повітрі водяних парів. Найсприятливішою для організму є відносна вологість повітря від 35 до 60 %. Якщо вологість менша 35%, то повітряне середовище характеризується сухістю, яка посилює випаровування води з поверхні шкіри.

Рух повітря у приміщенні також чинить різний вплив на організм працівника. Оптимальною вважається швидкість руху повітря не більше як 0,2–0,7 м/с, залежно від сезону і рівня температури зовнішнього повітря, а також категорії роботи по важкості.

Негативними факторами виробничого середовища є шум та вібрація, випромінювання, специфічний вплив яких на організм працівника виявляється у вигляді як порушень діяльності органів чуття, так і загальних порушень фізіологічного стану людини.

Чистота повітря також є важливим фактором підтримання стабільної працездатності. Найбільшу небезпеку становить пил, розмір часток якого не перевищує 5 мікрон, що може призвести до виникнення у працівників значних ушкоджень дихальної системи.

Працездатність та продуктивність праці значно залежать від кольорового оформлення виробничих приміщень. На роботах, які вимагають великих фізичних та нервових навантажень доцільно використовувати світло блакитні, зелені та інші помірно холодні кольори.

Як фактор емоційного збудження на психіку працівника діє і функціональна музика, яка сприяє зниженню надмірної напруженості полегшує виконання трудових дій. Найбільша дієвість музики, як встановлено науковими дослідженнями, проявляється при трансляції її 4-5 разів за зміну по 15-20 хв. Графіки розробляються з врахуванням показників працездатності. Перший раз музика транслюється перед початком зміни з метою підняття тону і на етапі зниження продуктивності. Музика в обідню перерву знижує втомленість. В цілому планування музичних передач здійснюється залежно від важкості й складності праці та її нервово-психічної напруги. Проте загальна тривалість мелодійної та легкої музики не повинна перевищувати 1,5-2,5 год. за зміну.

Санітарно-гігієнічну та психофізіологічну функції виконує і озеленення, яке впливає на емоційний стан працівника та його працездатність.

Важливим елементом у системі покращення всіх факторів умов праці є виробничі естетика (наука про впровадження художнього оформлення у виробництво).

Між санітарно-гігієнічними, психофізіологічними та естетичними умовами праці існує тісний органічний зв'язок. Характерним прикладом може бути взаємозв'язок між освітленням робочого місця і пофарбованим обладнанням. Відомо, що освітленість належить до

санітарно-гігієнічних умов праці, а колір – до естетичних. Проте, коли виробничі приміщення погано освітлені, кольори не сприймаються працівниками такими, якими вони є насправді.

Науково-дослідними установами розроблені санітарні норми й оцінка умов праці залежно від параметрів цих показників. Безпека на робочому місці – це не тільки питання техніки безпеки й організації виробництва, але, перш за все, моральний обов'язок кожного керівника. Правовий захист від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань, а також і профілактичні заходи щодо охорони здоров'я чітко відображені у міжнародних документах та трудовому законодавстві України.

Відповідальність за стан техніки безпеки несуть керівники організації.

Закріпивши в статтях 27 та 43 Конституції України соціальну спрямованість розвитку держави Україна відносить право на життя і здоров'я до числа основних, невід'ємних прав особи, гарантуючи також громадянам право на належні, безпечні й здорові умови праці. Ці положення відповідають нормам Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, ратифікованого Україною ще в 1973 р. Статтею 7 Пакту визначено обов'язок держав, що беруть участь у ньому, визнавати право кожного на справедливі й сприятливі умови праці, під якими розуміються, зокрема, умови роботи, що відповідають вимогам безпеки і гігієни.

Актуальним завданням сучасного трудового законодавства є забезпечення всім громадянам України, які перебувають у трудових відносинах, захисту права на безпеку праці, особливо в недержавному секторі економіки.

Таблиця 1. Кількість найманих показників за видами економічної діяльності у 2006–2010 роках, тис. осіб

Показники	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	Відхилення 2010 р. до 2006 р., %
Всього:	14069,2	14001,9	13938,9	12948,5	12564,2	-10,7
Сільське, лісове господарство, рибальство	1295,3	1104,2	987,3	893,2	794,7	-38,6
Промисловість	3808,9	3703,1	3579,6	3184,6	3031,1	-20,4
Будівництво	709,3	741,0	745,6	570,0	496,6	-30,0
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку, діяльність готелів і ресторанів	1347,1	1451,4	1562,8	1415,5	1316,7	-2,3
Діяльність транспорту та зв'язку	1097,8	1088,3	1078,5	1039,7	1009,7	-8,0
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	934,2	973,1	967,1	938,8	917,8	-1,8
Державне управління	1033,7	1036,4	1067,5	1078,6	1223,8	18,4
Освіта	1682,7	1683,6	1691,0	1687,5	1676,8	-0,4
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1336,7	1335,9	1330,9	1322,0	1309,9	-2,0
Інші види економічної діяльності	543,8	548,2	543,4	479,7	769,5	41,5

У цьому зв'язку виникає необхідність аналізу стану умов праці на промислових підприємствах (табл. 2) [4]. Впродовж аналізованого періоду спостерігається зростання обсягу реалізованої промислової продукції з одночасним поступовим зниженням рівня рентабельності операційної діяльності на 2,6 пунктів та збільшення частки збиткових підприємств на 6 пунктів у 2010 році порівняно з 2006 роком. Така ситуація свідчить не про нарощення обсягів виробництва, а про значне зростання цін та неефективне проведення господарської діяльності. Негативною тенденцією є поступове зниження частки зайнятих на промислових підприємствах з 19,5% у 2006 році до 17,1% у 2010 році. Значне вивільнення працівників чинить дестабілізаційний вплив на ринок праці – багато вивільнених осіб стають безробітними або працевлаштовуються неофіційно. Зростання протягом 2006–2010 років середньомісячної заробітної плати було незначне, на 1327,4 грн. Дані таблиці свідчать про високий рівень зносу основних засобів на підприємствах, особливо промислових. Спостерігалась тенденція до різкого зниження інвестицій в основний капітал у кризових умовах, починаючи з 2007 року з 233081 тис. грн. до

Умови праці є одним із основних факторів впливу на вибір місця роботи економічно активного населення та професійного самовизначення молоді. За даними МОП, жодна галузь виробництва не може вважатися повністю безпечною, однак серед них є особливо небезпечні. До таких галузей МОП відносить три найбільш небезпечні для життя і здоров'я галузі праці як у промислово розвинутих країнах, так і у країнах, які розвиваються: сільське господарство, гірничодобувна і будівельна промисловість.

Для визначення найбільш пріоритетних галузей економічної діяльності варто провести аналіз чисельності найманих працівників за її видами (табл. 1).

Протягом аналізованого періоду спостерігалась тенденція незначного зменшення зайнятих у торгівлі, на підприємствах транспорту і зв'язку, операцій з нерухомим майном, освіті та охороні здоров'я. У сфері державного управління у 2010 році працювало на 190,1 тис. осіб більше (або 18,4 пункти) ніж у 2006 році, що свідчить про посилення бюрократизації економіки. Впродовж останніх років спостерігається тенденція зниження частки зайнятих у промислових галузях, які є базовими для розвитку економіки країни. Так, у 2010 році порівняно з 2006 роком на 20,4 пункти зменшується чисельність найманих працівників на промислових підприємствах. Така тенденція спостерігається у сільському та лісовому господарстві, рибальстві (зниження рівня зайнятості у 2010 році на 38,6 пунктів порівняно з 2006 роком), проте вона є не такою наглядною, так як у промисловості зайнято найбільше найманих працівників і відповідно їх зменшення є більш вагомим.

150667 тис. грн. у 2010 році. Позитивним було зростання частки інноваційно-активних промислових підприємств (за аналізований період на 2,6 пунктів).

Тобто керівництво промислових підприємств починає усвідомлювати доцільність впровадження нових технологій для підвищення рівня конкурентоспроможності продукції шляхом оновлення технологічних процесів. Така ситуація сприяє зниженню чисельності потерпілих осіб внаслідок виробничого травматизму, починаючи з 1990 року. Так, лише за період 2006–2010 років кількість потерпілих осіб знизилась на 7,5 тисяч, а люд/дні непрацездатності на 1000 працюючих – на 16,2. Проте проблематичною залишається ситуація неповного відображення всіх випадків непрацездатності та складності доведення факту виробничого травматизму або професійного захворювання. Тому припускається, що наведені статистичні дані про випадки травматизму не зовсім об'єктивно відображають реальний стан умов праці на промислових підприємствах.

Сьогодні основною рушійною силою створення у промисловості безпечних умов праці є впровадження інновацій. Проте згідно з проведеним обстеженням

потенціалу виробництва високотехнологічної промислової продукції Державним комітетом статистики України у 2010 році основний фактор, що перешкодив застосуванню передових технологій, – обмеженість фінансування, про що зазначили 44 % підприємств. Майже в однаковій мірі заважали впроваджувати передові промислові технології такі фактори, як: низько кваліфікований персонал (3,4 %), неспроможність керівників різного рівня оцінити нові технології (4,9 %), організаційні та правові проблеми (5,2 %) та відсутність науково-технічної підтримки з боку інших організацій (4,2 %). Впровадження нових технологій у 2012–2015 роках планується на підприємствах, технологічних цикл яких менше 5 років (понад 30 % підприємств з виробництва офісного устаткування та електронно-обчислювальних машин) [5].

Хоча рівень середньої заробітної плати у промисловості залишався протягом 2006–2010 років на

Таблиця 2. Показники діяльності промислових підприємств України у 2006–2010 роках

Показники діяльності промислових підприємств	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	Відхилення 2010 р. до 2006 р., +/-
Обсяг реалізованої промислової продукції, (робіт, послуг), млн. грн.	551729,0	717076,7	917035,5	806550,6	1067132,3	515403,3
Рентабельність операційної діяльності у промисловості, %	5,8	5,8	4,9	1,8	3,5	-2,3
Частка збиткових підприємств у промисловості, %	35	33	39	40	41	6
Чисельність зайнятих у промисловості, тис. осіб	4036,9	3973,0	3871,4	3546,9	3461,5	-575,4
Частка зайнятих у промисловості, %	19,5	19,0	18,5	17,6	17,1	-2,4
Середньомісячна заробітна плата у промисловості, грн.	1144,59	1481,96	1936,93	2033,51	2471,99	1327,4
Ступінь зносу основних засобів, %	51,5	52,6	61,2	60,0	74,9	23,4
у т. ч. у промисловості, %	58,6	59,0	59,3	62,7	63,0	4,4
Інвестиції в основний капітал, млн. грн.	125254	188486	233081	151777	150667	25413
у тому числі у промисловості	44804	64341	76618	57658	58558	13754
Кількість інноваційно активних промислових підприємств	1118	1472	1397	1411	1462	344
Їх частка в загальній кількості, %	11,2	14,2	13,0	12,8	13,8	2,6
Чисельність потерпілих осіб внаслідок виробничого травматизму (з утратою працездатності на 1 і більше днів), тис.	19,7	18,8	16,5	12,8	12,2	-7,5
Кількість люд/днів непрацездатності на 1000 працюючих	63,6	61,6	56,7	46,8	47,4	-16,2

Значна частка роботодавців зацікавлені у прийнятті на роботу працівників неофіційно, що значно зменшує розмір відрахувань до фондів соціального захисту та пенсійного фонду. Для роботодавця розмір соціального внеску коливається в залежності від діяльності, і визначатися так званими класами ризику (загальна кількість яких – 67). Частка відрахувань найменшого становить 36,76 %, останнього – 49,70 %.

Звичайно, чим більше розмір відрахувань (а це, в основному, підприємства з небезпечним виробництвом та загрозливими для життя і здоров'я працівників умовами праці), тим роботодавцю буде вигідніше залучати працівників нелегально, за невеликий розмір заробітної плати. Також нелегальний найм працівників зменшує зобов'язання перед ними. Нелегальний працівник є незахищений законодавчо. Досвід показує, що навіть ті підприємства, рівень відрахувань яких є мінімальний, намагаються залучити найманих працівників у нелегальний спосіб.

Звичайно, "псевдороботодавці" не зацікавлені у поліпшенні умов праці, а лише прагнуть до мінімізації витрат, у тому числі на персонал. Так, кількість зайнятих у неформальному секторі економіки, починаючи з 2001 року, невинно зростала і тільки у 2010 році, порівняно з попереднім роком, збільшилась на 179,3 тис. осіб і склала 4,6 млн. осіб, або 22,9 % загальної кількості зайнятого населення віком 15–70 років [6]. Так як достовірно не відомо обсяг та структуру реального тіньового сектору, можемо припустити, що значна чисельність "псевдопрацівників" була наявна у промисловому виробництві у зв'язку з законодавчими змінами і

відносно високому рівні, у 2010 році найбільше працівників перебувало у вимушених адміністративних відпустах без збереження заробітної плати (171,6 тис. осіб або 6 % середньооблікової кількості штатних працівників). Серед працюючих у режимі скороченого робочого часу, більше половини складали працівники підприємств промисловості (кожен четвертий).

Незадовільний стан умов праці на промислових підприємствах пов'язаний також із значним рівнем зайнятості у тіньовому секторі економіки. Сьогодні більше 45% заробітних плат виплачується у конвертах, має місце як сірий сегмент ринку праці (офіційне працевлаштування працівника виключає можливість виплати заробітку офіційно у повному обсязі), так і чорний або кримінальний, що має багато різновидів, основною характеристикою яких стає безконтрольне використання найманої праці без юридичного оформлення.

зростанням рівня нарахувань на фонд оплати праці на промислових підприємствах, особливо з важкими умовами праці.

Так як умови праці на кожному робочому місці першочергово впливають на працездатність та загальний рівень продуктивності праці, структуру зайнятості, держава, з одного боку, з метою реалізації принципів соціального захисту та підвищення рівня валового внутрішнього продукту і підприємство, з іншого, прагне або до поліпшення умов праці, або до застосування корегуючих заходів у формі доплат до заробітної плати, компенсаційних заходів у вигляді забезпечення видачі спецодягу, засобів індивідуального захисту, молока тощо. Вплив на незадовільні умови праці може досягатися двома шляхами – прямим, що передбачає усунення негативних чинників впливу виробничого середовища, та непрямим – у формі реагування на наслідки, що спричинені негативною дією факторів виробничого середовища. Звичайно, прямий вплив є більш ефективний, бо він передбачає поступове усунення незадовільних умов праці, проте на практиці його застосування досить обмежене, що пов'язане зі значними фінансовими витратами, які необхідні для поліпшення умов праці.

За умов ринкових відносин зростає значення діяльності держави із захисту людини в процесі праці, особливої актуальності набуває створення такої правової бази, яка забезпечувала б економічну зацікавленість роботодавців у створенні безпечних умов праці на своїх підприємствах, тобто соціальна значущість охорони праці різко зростає. Проте в Україні дане питання залишається

відкритим. Це пов'язано з тим, що в Україні створено доволі розгалужену нормативну базу, кількість нормативно-правових актів, яку зафіксував Державний реєстр, лише з питань охорони праці, перевищила дві тисячі. Така ситуація призводить до певної невизначеності та "розпорошеності" вітчизняного законодавства.

В рамках проведеного опитування серед 120 студентів Житомирського державного технологічного університету було встановлено основні пріоритетні критерії оцінки подальшого місця роботи. 33 % молодих осіб відповіли, що першочергово звертають увагу при виборі місця роботи на умови праці, а вже потім на рівень заробітної плати, тому для раціоналізації структури зайнятості необхідно впливати на поліпшення умов праці як на загальнодержавному рівні, так і на рівні кожного підприємства. З цією метою першочерговим заходом є узгодження нормативно-правової бази регулювання умов праці, встановлення великих штрафів за недотримання норм законодавства щодо охорони праці, посилення детінізаційних заходів на ринку праці. На мікроекономічному рівні доцільним є впровадження мотиваційної компоненти в оплаті праці шляхом матеріального заохочення працівників за раціоналізаторські ідеї, що направлені на подолання негативного впливу виробничого середовища, на зміну звичайним доплатам за шкідливі умови праці. Такі заходи можливі як заключний етап регулярного проведення атестації робочих місць. Комплексна оцінка всіх факторів виробничого середовища і трудового процесу буде ефективною лише у разі активної участі та внесення пропозицій працівниками підприємства, а також у випадку стабільного функціонування первинних профспілкових організацій. Також для покращення умов праці варто проводити прогнозування шляхом оцінювання ефективності впроваджень та розробки перспективних планів, які будуть направлені на покращення виробничого середовища і трудового процесу.

Висновки та перспективи подальших досліджень.

Зміни умов праці впливають на структурні зрушення у сфері зайнятості, адже їх незадовільний стан призводить до зниження продуктивності та ефективності праці, і, як наслідок, до зниження конкурентоспроможності підприємств. У промисловості ігнорування впровадження

нових технологій з метою поліпшення умов праці вплинуло на зростання рівня збитковості та вивільнення значної чисельності працівників, вагома частка яких стали безробітними. Така ситуація потребує проведення значних корегуючих заходів на державному рівні та кожному підприємстві.

Перспективи подальших досліджень полягають у більш детальному аналізі умов праці молоді та їх впливу на молодіжну зайнятість.

Список використаної літератури:

1. Жидецький В.Ц. Основи охорони праці [Текст] / В.Ц. Жидецький, В.С. Джигирей. – Підручник. – 5-е вид. – Львів: Афіша, 2000. – 352 с.
2. Костюк В. Умови праці по законодавству Європейського Союзу [Текст] / В. Костюк. – Справочник кадровика. – К.: "МедіяПро". – № 4. – 2007. – С. 10–15.
3. Крушельницька Я.В. Психологія та фізіологія праці [Текст] / Я.В. Крушельницька. – Підручник. – К.: КНЕУ, 2003. – 232 с.
4. Офіційний сайт Державного комітету статистики України. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>. – Назва з екрану.
5. Офіційний сайт державної служби зайнятості України. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua>. – Назва з екрану.
6. Статистичний щорічник України за 2010 рік [Текст] / за ред. О.Г. Осаулєнка. – К.: ТОВ "Август Трейд". – 2011. – 560 с.

ЮМАШЕВА Олександра Олександрівна – кандидат медичних наук, доцент кафедри управління персоналом і економіка праці.

Наукові інтереси:

– екологія людини, фізіологія та психологія праці.

СУХОДОЛЬСЬКА Анна Сергіївна – студентка 5 курсу спеціальності управління персоналом і економіка праці.

Наукові інтереси:

– детінізація економіки, ринок праці, регулювання молодіжного сегменту ринку праці.